

УДК 331.552.4

Л.М. Мельник, канд. економ. наук, А.П. Зелена

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

L.M. Melnyk, Ph.D., A.P. Zelena

THE VALUE OF LABOR POTENTIAL FOR EFFICIENT OPERATION OF THE ENTERPRISE

Однією з важливих технологій, яка є рушійною силою підприємства є її трудовий потенціал. Для будь-якого підприємства головною метою є отримання прибутку і досягнення соціального ефекту, а без ефективної роботи працівників досягнути цього не можливо. Працівники підприємства представляють його трудовий потенціал, який характеризується кількістю і якістю трудових ресурсів, задіяних підприємством для здійснення виробничої діяльності. Трудовий потенціал являє собою сукупність всіх трудових можливостей як людини, так і різних груп працівників і суспільства в цілому. Термін «трудовий потенціал» почав використовуватися починаючи з 90-х рр. ХХ ст. Основними компонентами трудового потенціалу є: здоров'я і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіченість, професіоналізм. Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміну «людський фактор» в об'ємному вираженні як в масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих підприємницьких колективів. Існує загальна думка, що «трудовий потенціал» повинен представити людський фактор у динаміці, у вигляді неперервного, розвиваючого, багатопланового процесу, який характеризує приховані можливості.

Результати дослідження працівників французьких компаній є наступними: 66% опитуваних вказують на неможливість повністю реалізувати свої можливості в роботі. Оцінки американських експертів такі: працівник, не боячись звільнення, у середньому використовує 20-25% своїх потенційних можливостей. Однак, на думку опитуваних, ця цифра може бути збільшена до 70-80% при умові ефективного стимулювання, розширення можливостей освітнього і професійного росту, створення умов для більшого задіявання працівників у процесі прийняття управлінських рішень.

Формування трудового потенціалу працівника залежить від його бажання і вміння працювати, від ступеню його ініціативності, активності в роботі. Тому можна стверджувати, що трудовий потенціал працівника – явище динамічне, оскільки воно змінюється під впливом накопичення підприємницького досвіду, навиків, підвищення рівня освіти і кваліфікації. При цьому зниження трудового потенціалу працівників об'єктивно обумовлюється параметрами здоров'я.

Враховуючи результати дослідження зазначимо, що трудовий потенціал підприємства представляє собою максимально можливе використання роботи працівників у виробництві з розрахунком їх психофізичних особливостей, рівня професіоналізму, при найбільших прийнятних організаційно-технічних умовах праці. Взаємодія працівників примножує просту їх суму, оскільки породжує ефект колективної праці. Розглядаючи трудовий потенціал конкретного підприємства необхідно враховувати і його специфічні особливості, що обумовлені: територіальним розташуванням, галузевою належністю, соціальною структурою колективу, стилем управління й іншими факторами.

Елементами трудового потенціалу підприємства є: кадровий, професіональний,

кваліфікаційний та організаційний, облік і аналіз яких дозволяє ефективно використовувати людський фактор підприємства.

Трудовий потенціал можна оцінювати з кількісної і якісної сторони. На кількісний трудовий потенціал чинять вплив багато факторів, серед яких: різна інтенсивність праці, обумовлена як трудовою активністю, так і зміною попиту на продукцію, що виготовляється чи послуги, які надаються; умови праці; неповний робочий день; простої, інші. Якісний вимір трудового потенціалу передбачає: дослідження кваліфікаційної структури працівників, ступінь використання їх знань в організаціях, особистих можливостей працівника. Якісна характеристика трудового потенціалу у свою чергу включає три складових:

- 1) фізична складова трудового потенціалу, яка характеризує фізичні і психологічні можливості людини, які залежать від її здоров'я;
- 2) інтелектуальна складова, що акумулює у собі рівень знання і вміння, таланти, волю і лідерські якості людини, накопичений підприємницький досвід;
- 3) соціальна складова, що формується у залежності від соціальної сфери, соціальної захищеності і соціальної справедливості в суспільстві.

Як бачимо, трудовий потенціал є необхідною умовою функціонування підприємства, тому потрібно визначати вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на процеси діяльності підприємства і трудового потенціалу. Звичайно ефективне використання трудового потенціалу залежить від продукції, яку виготовляє підприємство чи які надає послуги. Всі підприємства намагаються йти в ногу з часом, створювати інноваційні продукти, вводити нововведення, тому актуальним стає завдання проводити оцінку пристосованості трудового потенціалу до змін, необхідність розробки заходів щодо підвищення ступеня їх готовності. Зростання обсягів виробництва, специфіка виготовлення конкурентної продукції, безперервно мінливий зовнішній ринок, а також багато інших чинників вимагають від працівників підприємства ґрунтовної підготовки в багатьох галузях.

При підготовці до навчання персоналу слід враховувати наявні можливості підприємства і обмеження працівника щодо особистих змін. До кожного працівника під час навчання слід підходити індивідуально, підприємство повинно бути зацікавленим у швидкому і якісному навчанні персоналу. Велика увага повинна приділятися перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників, керівників, фахівців і технічних виконавців, оскільки це є необхідною умовою розвитку і кращого використання трудового потенціалу. Керівниками підприємства повинна активно проводитися робота з підвищення мотивації персоналу. Преміювання працівників слід здійснювати відповідно якості виконання проектів, процесів і виконаної роботи загалом.

Отже, вважаємо, що трудовий потенціал відіграє велике значення для підприємства, тому необхідно правильно його використовувати, давати можливість працівникам проявляти себе і свої здібності, здійснити децентралізацію управління, не допускати плинності кадрів і ці дії можуть привести до його ефективного функціонування.

Література

1. Бабій І.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття та структура// Вісник Хмельницького національного університету. – 2005.
2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. Посіб. – КНЕУ, 2005.
3. Стец І.І. Потенціал і розвиток підприємства: Навчальний посібник. – Тернопіль: Економічна думка, 2010.